

知的障害者の就労に関する一考察

— 療育手帳相談からみえるもの —

石 野 美 也 子

〔抄録〕

精神薄弱者更生相談所において療育手帳相談を行う中でみてきた、知的障害者の就労の難しさ、また、離職のほとんどにかかわってくる人間関係に着目して、就労の現状、自己実現の過程、そこに発生する新しいサポートシステムの必要性について研究する。研究方法としては、最近の療育手帳相談のなかで自分のかかわったケースをいくつか抽出して、離職に至るプロセスを考察すると共に障害者職業相談センター、箕面障害者職業支援センターでのデータを中心に研究を進めた。また、就労のみでなく、一生を通じて人間関係を豊かに膨らませていく場が必要であるとして、既存の制度のなかで活用できるものはないかを、人間関係をいかに結ぶかということを中心に考察し、知的障害者への認識を変革する必要性を述べた。なお、そこには、最も尊重すべきプライバシーの問題があり、明確に表しがたい部分があることをあらかじめ了承して頂き、そのことが考察に影響を与えるものでないことを述べておきたい。

キーワード 療育手帳, 就労, 知的障害, 人間関係, サポートシステム

はじめに

障害を持ちつつ働くということは大変なことだということは誰もが予想できることである。しかし、現実には想像するよりも多くの困難がある。知的障害者に関しては、そのほとんどは本人を含めて、共に働く人々や周囲の障害受容ができていないから、またはできにくいからである。それは、とりもなおさず知的障害という障害の概念化が不充分であるからといえる。概念を明確にするという作業も大変重要であるが、同時に概念だけでは理解しえないのも一面であり、そこには正しくふれあいながら理解しあうという実生活での経験を共にし、そこから生まれる共感と理解こそが必要となってくる。それをスムーズにするサポートも概念化とともに

重要である。触れ合う中で本当に理解しあえるとき、人間関係もおのずと変化してくる。本稿では知的障害者の就労という実生活を通して彼らに必要なものは何かを考察していきたい。

第1章では、それぞれの相談機関よりのデータをもとに知的障害者の就労の現状を述べる。

第2章では、すべての不適応な状態を“人間関係”というひとことでくくるのではなく、人間にとって関係を取り結ぶということが如何に大切かということにポイントをおき、自己実現への道すじに必要なことについて糸賀理論に依り論述する。

第3章では、具体的に知的障害者をサポートしている機関の実践と事例にふれる。

最後に、知的障害を持つ人々が就労という現実と自分の力の狭間で悩み、それを越えていこうとするとき、どのようなサポートシステムが必要になるかということを考察する。

第1章 知的障害者における就労の現状

この章では、表1、障害の種類別実雇用率の推移、表2、京都府における障害者雇用状況において、知的障害者の就労の状況について統計により分析する。

表1 障害の種類別実雇用率の推移

年	実雇用率		身体障害者		精神薄弱者	
	%	前年比	%	前年比	%	前年比
昭和 62	1.25	—	1.25	—	—	—
63	1.31	0.06	1.25	0.00	0.07	0.00
平成元年	1.32	0.01	1.24	-0.01	0.07	0.00
2	1.32	0.00	1.24	0.00	0.08	0.01
3	1.32	0.00	1.24	0.00	0.09	0.01
4	1.36	0.04	1.27	0.03	0.09	0.00
5	1.41	0.05	1.29	0.02	0.12	0.03
6	1.44	0.03	1.30	0.01	0.13	0.01
7	1.45	0.01	1.31	0.01	0.14	0.01
実雇用率の 伸び昭和63 →平成7	0.14		0.06		0.07	

※ 障害者雇用対策の現状と課題 総務庁 行政監察局 編

表2 京都府における障害者雇用状況 (平成7年6月1日現在)

規模別	京都府の 実雇用率	全国の 実雇用率	
63～99人	1.41%	1.99%	※ハローワーク京都七条平成7年度 業務概況より
100～299人	1.58%	1.48%	
300～499人	1.81%	1.36%	
500～999人	1.51%	1.34%	
1,000人以上	1.42%	1.41%	
合計	1.52%	1.45%	

統計数字から、障害者の雇用状況が徐々にではあるが改善されてきていることがわかる。言い換えれば、これは量における改善傾向である。

質的状况については表3、京都障害者職業相談室主要業務取扱件数における再来求職件数について注目してみたい。

表3 京都障害者職業相談室主要業務取扱件数

年	新規求職 申込件数	再来求職者 申込件数	新規求人数	紹介件数	就職件数	職業 適応訓練
平成7年	580	4,093	481	559	262	98
平成8年	669 (276)	4,054	462	555 (134)	281	91

※ハローワーク京都七条平成8年度業務概況より () 内は精神薄弱者・その他を示す

再来求職申込件数が新規求職申込件数の6～7倍あり、いかに転職相談が多いかをものごとたっている。すなわち、障害者が職場に定着しにくいことを物語っている。

障害者が職場に定着しにくい傾向について、知的障害者の場合、平成8年度の療育手帳相談に来所したケースに限っては、作業所・通所施設において就労している場合は定着するが、一般事業所に就職した場合に転職を繰り返す傾向がある。すなわち、知的障害者の一般事業所での自己実現をする過程に問題が存在するのである。

では、具体的にどのような問題が生じるのかということ、平成8年度の療育手帳からひろいあげる。療育手帳相談総数342件中、50件を取り出し、その中から知的障害を持つ人が就労する上で多く共通すると思われる問題のある3例を以下に示す。

《療育手帳からの事例》

① ある自転車会社に就職。小さな事業所であるため、社長が本人について根気よく指導してくれた。その結果、自転車の組み立てもできるようになり、本人も、仕事に自信をもって取り組めるようになり、順調に3年間、就労を続けてきた。

しかし、社長が息子に代わったとたんに「いつ辞めてもいいよ」といわれるようになる。本人は、今までと同様に一生懸命仕事を続けているのになぜそのように言われるのかわからず、現社長と向かい合って組み立てるしごとを続けるのは辛い。だが、せっかく覚えた仕事であり、好きな仕事なので、現在も就労しているが、話す人もなく孤独である。

② 最初は、いずれ正社員にということで、働き始めたが、13年経っても、まだアルバイトであり、後から入ってきたアルバイトの人も、最初は仕事を教えてもらうので丁寧であるが、事情がわかってくるとずっと正社員になれず、アルバイトの身分であることをからかうようになる。現在も不安定ながら就労中。

③ 仕事の覚えが悪いと一緒に働いている社員に嫌みをいわれ、最終的には、アルバイトの人に殴られ、けがによる3カ月の入院。そのことにより離職。

本人は、それ以降、一般事業所は、人と比較されるのでいやだということから、現在は小規模の工務店で作業の後片付けのアルバイトをしている。財布や携帯電話の忘れ物をすぐに届けたり、かげ日なたなくよく働くことが他の人の信頼をえることができ、本人にとっても働きやすい環境ができた。

これらのことは、もちろん一面的な聞き取りに過ぎない。就労先の思い、誤解、本人や家族の思い込みということも考えられる。そのうえに立って、なお、いえることは、本人を支えるという点においても、おかれている立場を見ても取り巻く環境は不安定だということである。

次に、障害者のための、職業安定所、京都障害者職業相談室の事例と、財団法人箕面市障害者事業団による、箕面市障害者雇用支援センターの事例を示す。

《京都障害者職業相談室の事例》⁽¹⁾

以下は、相談室の事例を要約したものである。

どこへいっても務まらないN君（20才 知的障害）の父親から、「息子の就職のことで相談に乗ってほしい。」と相談室へ依頼があった。本人との面接のなかで確かに、就労意欲が低いように思われた。30件以上の事業所を訪問し、雇用の依頼を繰り返したがなかなか見つからな

い。その間、本人へのカウンセリングを繰り返し、遅刻、欠勤のないようトレーニングを繰り返す。そのようなことを繰り返すなかで、たまたま立ち寄ったB事業所が、精神障害者の『通院患者リハビリテーション事業』対象事業所であることを事業主から聞いて、本人の受け入れをお願いした。割り当てた仕事ができる障害者であれば、雇用するという考え方の事業主が多い中で、本人の障害の特性に応じた仕事を考えていくという事業主に本人の育成指導をお願いした。7月から、京都でも、障害者職業センターの『職域開発援助事業』が実施されることとなり、N君にも生活支援パートナーを配置し、本人の生活指導の支援を行うことでスタートした。

「どこまで続いてくれるのか不安であったが、この頃では、貴重な戦力となっている。本人がなんとか自立できるように指導していきたい。」との事業主の評価も得られた。その結果、10月から正式雇用となり、現在も継続して働いている。

事業主の考え方、関係機関の効果的な制度の適用、本人の努力がうまく噛み合った事例であるが、このようなケースは、まだまだ数が少ないということである。

この事例に見られるように、いくつもの事業所を巡ったり、本人にぴったりの職場というのは、個人で探すのはなかなか情報不足ということもあり難しい。その間に意欲を失ったりするものであるが、本人を支え、面接を重ねるなかで、本人の適性を見抜くことができたケースといえる。

《箕面市障害者支援センターの事例》⁽²⁾

① 就職後初の日曜出勤と、以前からの遊びの予定が重なったが、本人はどうして良いかわからず、センター職員に相談。本人と事業所の間に入って、休みの調整。この日は出勤して、遊びの予定をずらすことにしたが、今後、予定が分かっている時は早めに事業所の担当者に言うよう本人に伝える。その後、しばらくは、2週間毎のローテーション表の作成時にセンター職員も立ち会い、本人の希望をうまく伝えるようにサポートをする。

② 本人が遅刻が多くなってきたため、親、事業所、センターで相談。朝、早めに出るよう、親に依頼することになった。親と、事業所の担当者とのコミュニケーションがスムーズにいくかったので、間にセンターが入ることで、親に事業所の考えを伝え、親のサポートを求める。

③ 就職後1週間は、指導員がジョブコーチとしてついていき、本人と一緒に仕事をするなかで、できること、できないことを見きわめ、他の社員の人のとうまくコミュニケーションをとれるように、本人が表現しにくいことを伝える手伝いをし、周囲が本人に求めることも本人が理解できるように伝える。このように、コミュニケーションがうまく運ぶようになると、以後

は、問題が起きない限り巡回訪問とする。

- ④ 就職後間もないころ、期待されるような仕事ができぬ悩みをセンターに相談しに来る。気負い過ぎぬよう楽な気持ちで仕事を教わるよう、本人にアドバイスする。

以上は、家庭、事業所、本人の間にセンターが介入することで、お互いの気持ちのくいちがいや、言いにくいこと、本人がどうしてよいか迷ったり、くじけそうになった時にタイムリーに相談にのれたケースである。このことがなければ早晚、離職につながったかもしれないケースといえる。親であれば言いにくいこと、また言い過ぎてしまうこと、事業所にとっても親には伝えにくいこと等、センターには相談し易い。とりわけ、本人にとっては、社会に出て、迷いやプレッシャーに押し潰されそうな時に相談する場があり、そこが自分の思いを受け止め、コミュニケーションのきっかけを作ってくれるということが知的障害の人が就労を続けていくうえで重要な機関といえる。

これらは、支えがあればどう変化するかという事例である。

しかし、以上に述べた機関を使える人には限りがあり、まだまだ少数といえる。一般に離職した人々はどのように日常に不自由さを感じていたかを、平成5年に京都市立白河養護学校が卒業生全員を対象に行ったアンケート結果により見ることにする。

回答356名の内、離職者61名の離職理由の回答結果は以下の通りである。⁽³⁾

離職にいたる理由 (全卒業生の現状と実態アンケートより)

() 内は人数

- | | |
|----------------------|--------------------|
| ・残業が多く体力的に持たない。(2) | ・仕事が遅いと注意される。(4) |
| ・発病・体調不良・事故。(9) | ・自分にあってない。(3) |
| ・通勤距離が遠い。(2) | ・障害に対する理解がない。(5) |
| ・給料が減ってきた。(2) | ・休日が少ない。(2) |
| ・人員整理のため。(6) | ・会社移転のため。(1) |
| ・対人関係。(14) | ・情緒不安定。(4) |
| ・仕事がつきつい。(3) | ・会社倒産のため。(4) |
| ・無回答 (2) | |

以上のアンケート調査の結果からも、「対人関係」に一番のつまづきが見られることがわかる。

「対人関係」と表さなかった理由の中にも、そのことが引き金となっているのではと思われるものがいくつか見られる。たとえば、「障害に対する理解がない」とか「仕事が遅いと注意

される」等もそれが理由で離職にいたったという点では、大きくは、人間関係にかかわっていると見ることができる。

就労している人の中にも困っていることのなかに、「自分の思いを伝えられない」と悩んでいる人が23%もある。これは、「仕事や作業が難しい」(2%)「仕事が遅いと注意される」(3%)に比べて、大変高い数値を示している。実際の作業より、対人関係に困難なことが多いということを物語る数字として注目すべきである。

また、このように就労はできているが、人との関わりの弱さを支えるという点では、精神薄弱者の通勤寮を挙げることができる。ここでは、日常の生活のリズムを中心に、お金の使い方、部屋の整理整頓にいたるまで、日常生活の力をつけ、ゆくゆくは、自立生活を目指した取り組みである。ここから出しまえおしまいというのではなく、出た後も生活上の相談にのっている。例えば、子育てにおいても、おむつの替え方、言葉かけをどうするかなど、自立しても、生活場面においては、様々な困難があり、それに対してサポートしている。生活全般を支える重要な機関である。

このように、かかわったり、かかわられたりという部分で、日常生活にかかせない“人間関係”とはどのようなものを2章で考察して行きたい。

そこで、中心となる糸賀理論を簡単に見ておきたい。糸賀理論とは、人間は誰とも取り替えることのできない、たった1回の人生の中で、同心円の思想のもとに、自己を展開させるとしている。言い換えれば、そこには障害の有無など関係なく、それぞれが実存すること、そのものに、生産性を認め、自己実現へと向かっているというものである。勿論、人により、節の前で立ち止まる速度は違うが、間違いなく、誰もが同じ人間になる道行きをたどっているということである。このことは、現代におけるノーマリゼーションの思想と共通しているといえる。この理念を前提に第2章へとすすめたい。

第2章 “人間関係”を結ぶということ

“働きたい”という意欲は自己を実現していくなかで大切な部分であるが、それだけでは十分でない。“何のために働くのか?”という背景にある自己の広がりというようなものが人間を育てるといえる。

学歴や仕事というものに幼いころより敏感で、怖いもの、危ないものには、初めから冒険をしないという現代っ子をつくっていくのも、周囲の大人の“配慮”という言葉の裏にある過保護、言い換えれば、“自分が危険と判断したものは子供にとっても危ないことである”という考えから子供の世界を規制してはいないか。

危ないと大人はどうして判断できるのか。それは、自分の経験したこと、またはそれらのことを、直接経験しなくても、見たり、それをしようとして注意を受けたりという体験がその感

覚を養っていくのである。それを抜きにして、危ないと反射的に感じる事はできない。心も同じである。泣いたり、泣かされたり、悔しかったり、死ぬほど孤独と感じたり、その繰り返しで人の痛みも解るようになり、相手の立場にたてるのである。

現代は知的障害を持った人だけでなく、経験の規制からという点で青少年にとっても受難の時代であると言える。いまの青年たちを幼いとか、大人になりきれないと表現するが、それは個人の能力の質が変化したのではなく、大人が子供に良いと考える体験はさせるが、それ以外は規制し、子供の自己決定を認めることが少ない。それが、自然な経験や体感の不足につながる。いいかえれば、時代の病理といえる。

この過保護な状態をずっと以前から受けていたのが知的障害者である。それは、家庭と社会の両側面から規制されている。愛情や保護という考えにたつものであろうし、知的障害者が社会に進出する、その初期の時代にはそれが精一杯であったかもしれないが、時代も社会も変化した今、そのありかたも、価値観も変革を迫られているといえる。そのことを櫻井芳郎はつぎのように述べている。われわれは、障害をもつ人に対して年齢相応の生活様式や人間関係のもち方を心がけているかどうか、また、人間として成長していくのに必要な新しい未知の経験に挑戦する機会を提供しなくてはならないことを述べている。⁽⁴⁾

人間が暮らしていくうえでは、きれいな事ばかりではないし、危ないことも、辛いこともあるが、人が生きていけるのは、そこから守られるからではなく、傷ついても癒される関係をどこかにもっているからである。守られているように見えていてもどこかで人とのまじわりを断たれていることもある。経験の不足は、とっさに行う判断を弱らせてしまう。それが、人間関係に及ぼす影響を考えながら、これらを前提に、本章では、人間関係と自己実現について考察してみたい。

加藤秀俊は人間関係を2つの側面からとらえている。一つは、共通の話題を探すこと、もうひとつは、共通の新しい経験を作ることである。

前者においては、話題は手段であり、人間関係それ自身が目標であるとしている。

それに比して、後者について共通項を『つくる』という立場にたって考えることを提起する。人間が他人と接触することは一方的な関わりではなく、交わりの中で、相互的な変革をふくむ。

いわゆる『切磋琢磨』する関係がそこに生まれる。この人間関係こそ、人間が成長発展してゆ�ための手段になると述べている。⁽⁵⁾

障害者と共にあって、人間関係に着目した人に糸賀一雄がある。糸賀は重症心身障害児とともにあって「この子らを世の光りに」といった言葉を残した。これは、人間になる道行きにおいて、人は、どんなに重症な人であっても、生きていることそのものが自己を実現することである、という考えに基づいた思想である。障害を持っているからケアをするのではなく、そこにあるのは、ケアをする側とされる側というものでなく、お互いが磨けば光る存在として、か

かわる中で磨き合うということである。

これは、決して障害を持っている人にだけ当てはまるのではなく、広く一般の人間関係にも当てはまると理解することができる。かかわりとは、たとえ、言葉がでなくても、動くことができなくても、相対する人の間に流れる感情、それを受け止めようとするお互いの心の動きによって結ばれるものであり、決して、一方的な働きかけでは人間関係は結ばれるものではない。

知的障害を持つ人が人間関係につまづく理由に、自分の思いを言葉で表現しにくいとか話題がいつも同じで広がりが無いということがあげられるが、「共通項をつくる」ということは、職場にあっても、また他の場面でも、コミュニケーションを結ぶ手掛かりとなる考え方といえる。

人間関係には良い関係、悪い関係、一定の距離間ということも考慮しなければならないが、ここでは、コミュニケーションの入り口として、関係の在り方をさがす糸口として上記のように考察した。

この人間関係の積み重ねにより到達目標とするのが自己実現である。

自己実現を小林司は次のように述べる。「全ての生物体は、一生涯を通じて、ただ一つの欲求を持っている。それは自分自身の潜在力を実現したいという欲求である。(中略)人間というのは個人個人が全部異なった可能性を含んでおり、その各自の可能性をのばす過程を自己実現と呼ぶのだ。⁽⁶⁾」今日より明日という可能性があつてこそその自己実現への道程である。人は一生涯、形は様々であれ、発達を続けるものである。その中で豊かな自己を培うのは、その背景に豊かな、広がりのある生活における体験が必要になってくる。

ロジャーズ (C・R・Rogers)によると、生体はたえず自らを実現しようとして努力していると、自己実現の傾向は対人関係の中で開花するという。

このように見てくると、障害の有無に関係なく、人間関係を結ぶこと、豊かな自己の広がりとは人が生きていくうえで重要でかつ難しい。その豊かな広がりとは、人と人との交わりのなかで生まれるものである。しかし、自分から働きかける力が弱かったり、働きかける場が制限されている人には、意図的に働きかけをサポートし、その力を引き出す必要がある。

第3章では、働きかけをサポートする機関について考察する。

第3章 “人間関係” に果たす社会福祉の役割

柴田義守は憲法25条に触れ、「健康で文化的な生活」における社会福祉の役割を次のように述べている。「貧困と病気に対応する社会保障制度や医療・公衆衛生が『向上・増進』すれば『健康な生活』が実現するならば、『社会福祉』はなにをしたらよいのだろうか。それは第3の問題である『孤独』への対応である。すでにふれた『主体的な社会参加』⁽⁷⁾ができない状況にある個人への援助である。」本章でも、その視点を根底に据えて考察していきたい。

人間にとって大切なことは、いつの時も一人ではない、孤独ではないということである。それはいつも誰かがそばにいるというものではなく、自分の“居る場所”があるということである。初めて出会う「場」としてその“場所”を家庭に求めるのは自然なことである。しかし、人の成長とはマルティン・ブーバー(Martin Buber)が『我と汝』で述べるように「人間は＜な
んじ＞に接して＜われ＞となる。向かい合う相手は現れて、消えてゆく。関係の出来事が集
まっては、散ってゆく。こうした変化の中で、何度も成長しながらも、つねに同一のままの相
手である＜われ＞の意識が、しだいに明らかになってくる。」⁽⁸⁾とあるように、さまざまな人との
出会い、出来事との遭遇によって《自分》というものをもつにいたる。それが成長であっ
て、人は社会の中で生きている。その社会の中で“居る場所”があるということが大切なので
ある。しかし、現実には、家庭にさえ居場所がない人もいる。発達遅滞と呼ばれるようにゆるや
かに発達したり、発達の節のまえて立ち止まる人達だからこそ、義務教育、及び、高等部卒業
後の受け皿が必要なのである。

その受け皿とは、教育のなかで身につけた様々な事を維持すると共に、2章で述べたように、
人と人との交わりのなかで豊かな自己を開花させるために経験を積んで行ける“場”である。

昭和33年、まだ知的障害者の制度が充実していなかった時期、崇仁小学校の高宮文雄校長の
家で、夫人により、中学卒業後の希望のあった女子に、就労前の教育と躰をかねて、家庭科を
中心に私塾のような形で教育が行われた。それが、今のなずな学園である。

また、昭和38年には育成会が成人を対象に夜間学習会を始めた。その始まりは、現在のよう
に、後期中等教育が知的障害者には全くといっていいほどなく、中学を卒業するとすぐに就職
か施設入所、又は、在宅という状況で、困難があれば、恩師に相談に行く以外にない時代で
あった。きっかけは、2人の知的障害をもつ人が、一人は、会社での悩みを、もう一人は、学
校を卒業しても勉強を続けたいと、2人の先生に別々に相談にいったことから、2人の先生を
中心に夜間学習会が始められた。

この2つは受け皿となる“場”を提供する取り組みといえる。

上記のように京都での実践も、このように、つまりきや、困難があるたびに、必要に迫られ
て、情熱をもった人の力で生まれたと言える。

そんな京都において、現在、社会教育の観点でどのような取り組みがあるか本章では知的障
害を持つ人に対する、主に豊かな広がりをサポートする機関を探してみた。以下にそれらの取
り組みを示す。

☆勤労青少年ホーム (京都市内に7カ所)

30歳までの学生でない人が利用できる。ここでの主な取り組みは、講習会、サークル活動、
悩みに対する相談(各ホームに臨床心理士が1人以上勤務)、レクリエーションの取り組みが
行われている。西陣青年の家では現在、知的障害の人が個人で活用しているのは一人だけであ

る。他は、団体利用でボランティア等がついてきており、そこを活用している他のサークルの人達との交流がない。現在、利用しているAさんは16歳のとき母親に連れられ、友達づくりのために通っていた。現在は、40歳近くになって、入所施設にいらしているが、京都に帰ってくると必ず立ち寄り、行事を楽しみにしている。そのことが働く原動力になり、それでも辛いことがあると電話をするというように、自分の生活にうまく取り入れている。専門性を備えつつ、多くの人と交われる機関として、また、障害をもつ人だけでなく、勤労青年の社会にあって、自己を実現することを促進する機関としての本来の役割を引き出していく働きが社会教育を考えるうえで重要である。

☆京都市障害者スポーツセンター

身体障害者手帳、療育手帳をもっている障害のある人々を対象とする。ここでも、団体利用及び有料ボランティアとの行動が目立つとのこと。平成8年度の知的障害者の利用人数は、6,434人である。児童の場合、親が障害受容しきれず、療育手帳を持っていないことが多い。平成9年度からは初回面接をするようになったため、本人や親の障害受容を含めて面接を行っている。本人と共に、特に児童の場合は親の受け皿としての役割もある。

☆精神薄弱者育成会

月4回、日曜日ごとに、青年学級と呼ばれる取り組みをしている。そこでは、知的障害をもった人が、趣味や、関わりを深めていくためのもので、ハイキングや、サークル活動が行われている。

また、夜間には、2つの会場に分けて、週4回、学習会を開いている。講師はボランティアで、学校の先生や作業所の指導員の人があたる。教科学習が主で、国語や社会、及び、力に合わせて、トランプや、時計等を使って学習する。

☆社会福祉法人西陣会 障害者自立援助事業“ふらっと”

現在、24人の知的障害を持つ人と1人の身体障害を持つ人が活動。月曜日、水曜日、金曜日の7:00から約2時間の予定で、各曜日によって、メンバーもボランティアもかわってカラオケへいたり、居酒屋や喫茶店にいたり、仕事帰りにするような経験を通して、それぞれが広がりのある生活を楽しめるようにというのが目的であるが、まだ、自分たちだけで体験したことを繰り返すというところまでいっていないという。限られた財源のなかでボランティアの人とメンバーが知恵を出し合って行く中で、メンバーの人が少しでも自分の意見や気持ちを出せるようにという目標で取り組んでいる。人と人との交わりを深めるという点で重要な取り組みである。

まだまだ、社会資源としては足りないというのは確かであるが、以上のように、それぞれの取り組みのなかに、人間関係を豊かにする取り組みや、受け皿としての相談活動などを含めて、
今ある資源を活用しきれていないというのも現状である。

出たいけれど出て行けないという最初の一步を踏み出すときに、BBS活動（Big Brothers and Sisters movement）のように、友達や兄弟のような関係を築きつつ、障害を持った人も、ボランティアも育ちあう組織化が必要である。そこでの取り組みのように、ボランティアが困ったときには、ロールプレイをしながら、全員で考え、皆の問題として取り組む姿勢には学ぶべきものがある。

さらに、もう一つ重要なことは、これらの資源を必要としている人のもとにこの情報がなかなか届きにくいという問題がある。民間か公かということではなく、また省庁をこえて、目的は、知的障害者の人の就労を含めた、より広がりのある生活を目指しているのであるから、ともに意見交換をしながらより良い方向を模索すべきである。そして、その結果を情報として伝える必要がある。例えば、白河養護学校等で、卒業生やその親が集まって、今の生活の報告や、困っていることを報告しあい、外からの講師を招いて講演会を開いたりしている。そこには、参加の制限はなくオープンなとりくみをしている。そこで情報やノウハウの交換をすることも可能だと思われる。

このように調べてきた結果、各取り組みの中で問題を出し合い、その中で解決していかざるをえない状況が見えてくる。よく使われる言葉でありながら、なかなか実行が難しいネットワークの必要を感じるとともに、資源を掘り起こし、ニーズにつないでいく作業を療育手帳相談という場を活用することでまた新たな現状が見えてくると思われる。

終わりに

仕事が遅いけれど挨拶ができる、理解するのに時間がかかるけれどどことなくかわいい、ということで就労できるケースもある。また、ジョブコーチがついて就労がスムーズにいく場合もある。それは、人と人の間にある距離の取り方、どのようにかかわっていくかということに障害を持つ人と、そこに共に働く人々の双方に伝える事ができるからと考えられる。

障害があるからほかの人より頑張る、大変な事も我慢する。それはおかしい。それはおかしいというのと同じくらい、“仕事が遅いけれど挨拶ができる”“どことなくかわいい”という就労はおかしいのである。知的障害だからといっては何も始まらない。そこには、可能性からの出発が大切である。

知的障害者にはあまり求められなかったことであるが、経験を通して、障害者自身も変わっていくということが今後は必要になってくる。それを広げるためには3章でのべたような取り

組みが地域で行われること、とりわけ“ふらっと”のような具体的な余暇の提示は重要である。

周囲の理解こそ障害をもった人々にとって大切なことはないと思ってきたし、現在もそれは、大切であるという考えに変わりはない。しかし、以前の出発点は、知的障害を持つ人には、ある限界があるといううえにたつての周囲に理解を求めるということであった。限界は、すべての人に共通であるが、知的障害を持つひとに《限界》というとき、それは理解力であり、認知する力を示す事が多い。それは、I・Qが示すものである。確かに、そこに一つの限界はある。

それは、言い換えると“どこまでできるのか”ということである。しかし、反面では、今まで述べてきたように、生活を豊かに広げていくことにより、“どうすれば伸びるのか”という可能性も含んでいるのが人間である。

“限界と可能性”があるように、サポートシステムにおいても、その人と正面から向き合い、全ての面での力を引き出す作業が大切である。

サポートにも大きく分けて、2つの側面がある。

一つは、自分の力で生きていくために、どのような力をつけるのかというサポートであり、それが、箕面障害者職業支援センターや、京都障害者職業相談室、生活全般の支援という面では、精神薄弱者通勤寮がある。

また、もう一つは、生きていく上で、どれだけ人生を豊かに展開できるかという、発達の広がりともいえる力をつけるサポートである。それが、精神薄弱者育成会や、障害者スポーツセンター、及び“ふらっと”の取り組みといえる。

さらに、障害の有無に関わらず、幅広い取り組みとして、勤労青少年センターを挙げることができる。

これらのことが地域に根ざすことによって、多くの人の知的障害者への認識が変革されることに通じる。

“もうここまでしかできない”“何ができるのか”という、限界だけに目を向けた取り組みではなく、限界を視野に入れつつも“どうしたらできるようになるのか”という可能性を追求する発想でサポートすることが大切である。

人間関係とそれを支えるものについて考察してきたが、人は誰も人との交わりのなかで生きている。それが辛いものであっても、全くないというよりはずっと良いのである。社会福祉が担うべきことは、生きていくには支障はないが、1日、1週間、1カ月というサイクルのなかで、殆ど人とかかわりがいいという人がいないようにすることであり、それこそが孤独に対しての援助といえる。そのためには、障害をもった人がどのように暮らしているのかという情報がたくさん入ってくるネットワーク作りが必要であり、障害の有無を意識せず触れ合う場をひとつでも多く作り出すことである。

最後に、何より大切なことは、知的障害をもつ人も、幼いころより、自分の意見が出せる環境と、それを認め、自己決定を支えることが、家庭、教育の場、そしてかかわっていく機関の意識のなかに芽生えていく事である。

社会の目を変える一つの方法は障害を持つ本人やそこにかかわる人の意識の変革といえるのかもしれない。これらの取り組みを通じて、古来からの“知的障害”へのイメージを具体的に変革していけると考える。

以上、サポートシステムを考察して、それぞれの機関のそれぞれの問題、及び、解決への努力は見てくるものの、ネットワークを結び付ける核になる場所、及び人を見つけることができなかった。それは、何故か。新しいサポート体制を模索するものなのか、あるいは、今あるものの中に、掘り起こせるものがあるのか、このことは、知的障害を持つ人の力、とりわけ、人間関係における力をいかにしたら引き出す事ができるか、ということと併せて今後の課題としたい。

註

- (1) 田中正人 「N 君の就職」(『職業相談室だより』 京都職業相談室、平成 8 年 3 月 31 日) 45 頁。
- (2) 箕面市障害者雇用センター作成のレジュメ 平成 9 年 7 月
- (3) 京都市立白河養護学校 『養護育成教育 二年次研究』 平成 6 年 2 月 4 日 58 頁。
- (4) 櫻井芳郎 『障害者福祉臨床論』 学文社 1996 年 24 頁。
- (5) 加藤秀俊 『人間関係 — 理解と誤解 — 』 中公新書 1966 年 60 頁。
- (6) 小林司 『生きがいとは何か — 自己実現へのみち — 』 NHK ブックス 1989 年 108 頁
- (7) 柴田義守 『社会福祉の史的発展 — その思想を中心として — 』 光生館 1985 年 11 頁。
- (8) Martin Buber 『我と汝・対話』 岩波文庫 1979 年 39 頁。

参考文献

- (1) 宮城音弥 『人間性の心理学』 岩波新書 1968年
- (2) 加藤秀俊 『人間関係 ― 理解と誤解 ―』 中公新書 1966年
- (3) 安藤末廣・佐伯策三編 『人間関係を学ぶ ― 本質・トレーニング・援助』
- (4) Martin Buber 『我と汝・対話』 岩波文庫 1979年
- (5) Alfred Adler 『人生の意味の心理学』 春秋社1984年
- (6) 糸賀一雄 『愛と共感の教育』 柏樹社 1972年
- (7) 京都精神薄弱者育成会編 『道しるべ』 昭和44年
- (8) 『 』 昭和57年
- (9) 糸賀一雄 『福祉の思想』 日本放送出版協会1968年
- (10) 小林 司 『「いいきがい」とは何か』 日本放送出版協会1989年
- (11) 柴田善守 『社会福祉の史的発展』 光生館1985年

(いしの みやこ 佛教大学通信教育部非常勤講師) 1997年10月16日受理